

# DOSSIER

#3 2023 | SUPPLÉMENT DE L'AKTUELL |

OGBL



L'OGBL s'invite dans

la campagne électorale



i

# Intro

Les élections communales sont à peine derrière nous que déjà s'annonce un autre scrutin électoral. Le 8 octobre prochain, les électeurs luxembourgeois seront en effet à nouveau appelés aux urnes pour décider cette fois-ci de l'orientation politique générale du pays au cours des cinq prochaines années. Il est ici évidemment question des élections législatives. Le compte à rebours est d'ailleurs lancé. Les différents partis politiques en lice pour ce scrutin sont déjà entrés en campagne électorale ou bien s'approprient à le faire.

La politique que mènera la prochaine coalition issue de ces élections – ce qu'elle fera ou ne fera pas – aura évidemment, comme toujours, des répercussions immédiates sur le monde du travail et les centaines de milliers de salariés et pensionnés que compte le Luxembourg, que ces derniers soient d'ailleurs citoyens luxembourgeois, résidents étrangers ou frontaliers. Il va donc sans dire que ces élections intéressent de très près le plus grand syndicat du pays.

C'est la raison pour laquelle l'OGBL a décidé de s'inviter dans cette campagne électorale, dans un premier temps en adressant ses principales revendications aux différents partis politiques et auxquelles nous consacrons ce dossier de l'*Aktuell*. Les revendications de l'OGBL dans le cadre de ces élections législatives ne couvrent pas tout l'éventail des compétences gouvernementales. Elles se concentrent exclusivement sur les principaux thèmes qui touchent les salariés, les pensionnés et leurs familles dans leur quotidien – c'est-à-dire précisément le champ de compétences de l'OGBL.

Tous les partis politiques sont chaleureusement invités à reprendre cette liste de revendications à leur compte et ce, sans modération. Le plagiat est même pour une fois fortement recommandé.

A bon entendeur...

## Sommaire

- 4 Droit du travail
- 6 Emplois de demain
- 7 Formation professionnelle continue
- 8 Fiscalité et politique budgétaire
- 9 Lutte contre la pauvreté
- 9 Pas touche à l'index
- 10 Sécurité sociale
- 11 Politique de Santé
- 12 Logement
- 12 Education
- 13 Egalité entre femmes et hommes
- 14 Services Publics
- 15 Droits syndicaux et dialogue social



# Un droit du travail moderne et progressiste



En 2018, l'accord gouvernemental annonçait que «des réformes importantes devront être poursuivies au niveau des politiques de l'emploi, du développement des compétences» et que le droit du travail devrait être modernisé. L'accord prévoyait que ces réformes seraient discutées dans le cadre d'un dialogue social renoué et renforcé.

Malgré cette volonté affichée, il faut malheureusement constater que ces engagements n'ont pas été suivies de faits et que très peu des réformes annoncées ont été mises en œuvre.

Il y a du pain sur la planche. L'OGBL demande donc aux partis politiques de s'engager pour:

## **Une réforme de la loi sur les conventions collectives de travail**

La réforme annoncée et promise en 2018 n'a toujours pas vu le jour et ceci malgré l'objectif fixé par une directive européenne de porter le niveau de la couverture conventionnelle à 80%. L'OGBL demande que cette discussion soit amorcée afin de garantir une meilleure couverture de CCT, en facilitant et favorisant la négociation de CCT sectorielles, notamment en les rendant obligatoires en cas de demande d'ouverture de pourparlers de la part des syndicats.

Afin de favoriser une plus grande couverture de CCT, l'octroi de marchés publics ainsi que l'obtention d'aides d'Etat doivent être conditionnés à l'existence d'une CCT dans l'entreprise demandeuse.

En ce qui concerne la procédure de conciliation au sein de l'Office national de conciliation (ONC), les moyens syndicaux doivent être élargis en autorisant notamment un droit de grève d'avertissement. Par ailleurs, la définition des litiges collectifs doit être révisée et la procédure de conciliation doit être clarifiée et améliorée au vu du nombre croissant de contestations de la part des employeurs, qui mettent en danger cet important outil du dialogue social.

## **Une réforme des plans de maintien dans l'emploi et des plans sociaux**

La législation sur les plans de maintien dans l'emploi (PME) et des plans sociaux doit être améliorée afin de protéger les salariés et également valoriser le dialogue social dans ce type de situations. La négociation d'un PME doit devenir une étape préalable obligatoire dans toute discussion entre partenaires sociaux avant qu'un éventuel plan social, visant exclusivement une réduction rapide et inhumaine des emplois, ne soit envisagé.

Les délais à respecter et les informations à communiquer dans le cadre de ces différentes procédures doivent être revus afin de garantir une négociation sérieuse entre partenaires sociaux. La procédure de conciliation devant l'ONC doit aussi être garantie dans le cadre de la négociation d'un PME.

## **Une augmentation structurelle du salaire social minimum**

Le Luxembourg est leader en ce qui concerne le risque de pauvreté chez les personnes qui travaillent («working poor»). Pour lutter contre ce phénomène, il faut garantir un salaire social minimum décent qui permet de vivre dignement. L'OGBL revendique dans ce contexte une augmentation structurelle du salaire social minimum de 10%.

## **Une réduction du temps de travail**

Depuis des années, l'OGBL revendique une réduction du temps de travail avec maintien intégral du salaire. Dans un contexte marqué par une demande croissante de la part des salariés pour une meilleure harmonisation entre temps libre et temps de travail, par une augmentation de la compétitivité des entreprises et une productivité élevée, ainsi qu'un manque de main-d'œuvre et d'attractivité des métiers, une diminution du temps de travail s'impose. Au regard de l'hétérogénéité des secteurs économiques, cette réduction doit être introduite par une loi au niveau national, mais son implémentation pratique doit être discutée dans le cadre de négociations de conventions collectives.

## **Un droit au temps partiel**

En vue d'une meilleure harmonisation entre vie privée et vie professionnelle, un droit légal au temps partiel avec retour garanti au temps plein devrait être instauré. Les modalités

exactes doivent être déterminées dans le cadre de négociations collectives.

## **Un renforcement des droits des salariés en cas de faillite**

La protection des salariés dans le cadre d'une faillite doit être améliorée. Le plafond du super-privilège doit être revu à la hausse et tous les moyens possibles afin d'éviter ces faillites doivent être mis en œuvre, en impliquant davantage les représentants des salariés lors de la survenance de difficultés économiques dans l'entreprise par une obligation d'information transparente.

## **Règlementer le travail de plateforme**

La prolifération du modèle de travail de plateforme constitue un risque pour les conditions de travail et de rémunération de milliers de personnes compte tenu de l'inexistence de règles claires dans ce domaine qui permettraient d'éviter des abus. Les travailleurs de plateforme se trouvent dans un lien de subordination et ne sont pas des indépendants. L'OGBL revendique une législation forte pour encadrer les plateformes et lutter contre le phénomène des faux indépendants, en prévoyant une présomption de salariat lorsque certains critères sont remplis.

## **Une adaptation des dispositions relatives à la santé au travail**

Dans le cadre d'une évolution importante du monde du travail et d'une augmentation des risques pour la santé mentale et physique des salariés, une réforme de la médecine du travail s'impose. La décision du gouvernement de transférer la tutelle de la médecine du travail du ministère de la Santé vers le ministère du Travail ne doit être que le premier pas visant à ériger une médecine du travail moderne et préventive. La création d'un service unique de santé au travail, regroupant les entreprises par secteurs et dirigé de façon tripartite, peut seule garantir une réelle plus-value au niveau de la médecine du travail afin de garantir le bien-être et la santé des salariés.

Au regard de l'importante évolution des risques psychosociaux dans le monde du travail, la prévention de la santé mentale des salariés doit être mise en avant par la médecine du travail, en adaptant les différentes législations en vigueur.

---

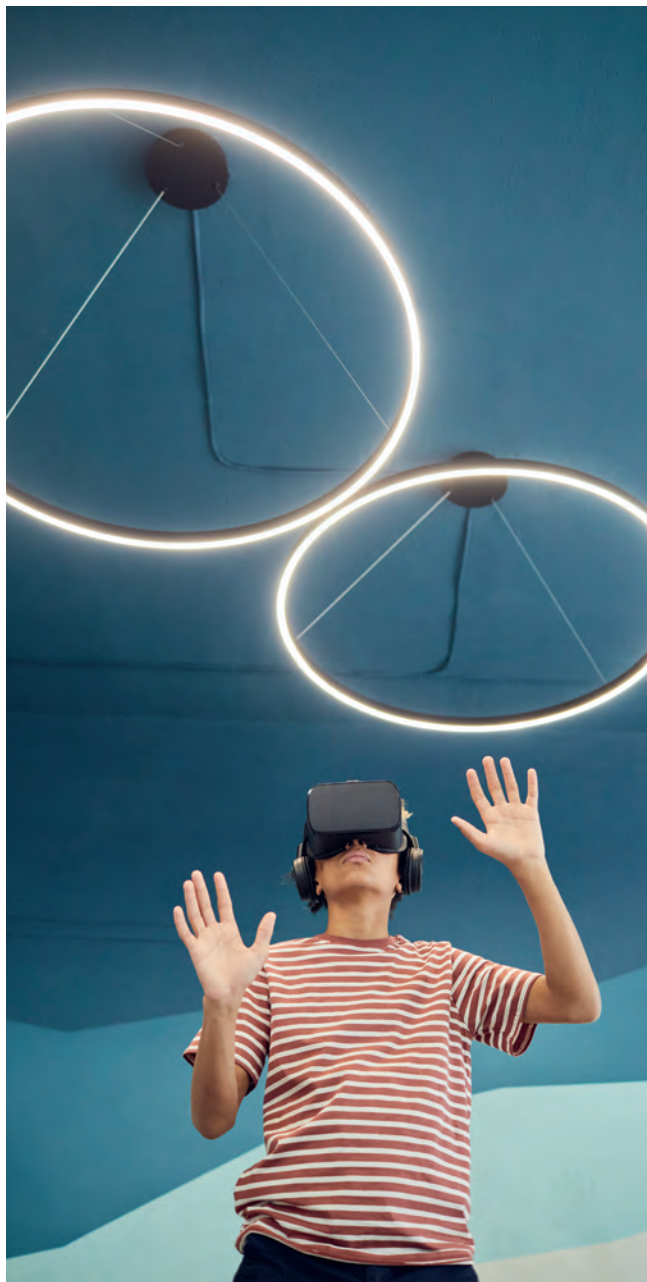
**Il faut moderniser et renforcer le droit du travail  
pour relever les défis de demain**

---

# Les emplois de demain s'inventent aujourd'hui

Dans un environnement incertain en raison de la situation géopolitique et face à l'ampleur des défis que représente la gestion de la transition écologique et technologique, l'OGBL a déjà mis en garde quant à la pénurie croissante de compétences que nous connaissons ainsi que les tensions existantes sur le marché du travail. Ces dernières sont accentuées par l'existence d'offres d'emploi peu attrayantes, voire précaires avec de bas salaires et des horaires empêchant toute vie sociale ou exigeant une flexibilité excessive. Dans ce contexte, l'OGBL réclame des politiques ambitieuses qui favorisent des emplois syndiqués de qualité permettant de garantir une transition juste pour tous. L'OGBL demande aux partis politiques dans ce contexte à s'engager à :

- Contraindre les employeurs, par le dialogue social, la négociation collective et la participation des salariés, à investir dans l'attractivité et la qualité des emplois. Ce n'est qu'en proposant de meilleurs salaires et des conditions de travail adaptées aux nouveaux modes de vie que nous pourrions faire face aux différentes crises et soutenir la relance;
- Développer des stratégies en matière de gestion de compétences au niveau national, sectoriel et des entreprises, avec la participation des syndicats et de leurs représentants du personnel, y compris dans la conception et la mise en œuvre des programmes de formation tout au long de la vie;
- Soutenir le développement de nouvelles activités économiques propres et innovantes pour soutenir une croissance économique inclusive par la création, la transformation et le maintien d'emplois de qualité. Cela passe également par la réindustrialisation du pays afin de promouvoir une autonomie stratégique, mise à mal par les différentes crises;
- Garantir un contrôle humain des décisions en renforçant la participation salariale et le rôle des négociations collectives dans la gestion des transformations technologiques et de l'utilisation de l'intelligence artificielle, afin de garantir des emplois durables et de qualité;
- Fixer des conditions et des clauses sociales liant toutes aides publiques, incitations fiscales et octroi de marchés publics au devoir de créer des emplois de qualité, de respecter les négocia-



ciations collectives et les droits syndicaux, ainsi que respecter les droits humains et de l'environnement. Il faut mettre fin aux chèques en blanc donnés aux entreprises sans contrepartie;

- Instaurer un devoir de vigilance prenant en compte le respect des droits humains, des normes de travail ainsi que des accords environnementaux dans l'ensemble de la chaîne de valeur des entreprises, afin de contraindre les entreprises à identifier les risques et à prendre les mesures nécessaires pour y remédier;
- Veiller à ce que les systèmes de protection sociale et les politiques de l'emploi soient conçus de sorte à faciliter les transitions entre les emplois, y compris entre les secteurs, en offrant des régimes adéquats, une sécurité de revenus et une orientation professionnelle de qualité.

# La formation professionnelle continue: un élément-clé dans un monde en mutation

En ce qui concerne le développement des compétences, force est de constater qu'une vraie réforme de la formation professionnelle n'a toujours pas vu le jour. Le Comité permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE) a été convoqué pour accompagner une initiative baptisée «Skillsplang», qui n'est qu'un projet pilote n'ayant pas de vraie plus-value pour les salariés. L'OGBL revendique que les partis s'engagent dans le domaine de la formation professionnelle continue (FPC) pour:

- l'introduction dans les meilleurs délais d'un véritable droit à la formation continue. Ce droit doit permettre à tout salarié de pouvoir suivre des formations qualifiantes et validantes tenant compte des transformations que connaissent les métiers dans un contexte marqué par la transition écologique et les mutations technologiques;
- la création d'un conseil national de suivi et d'évaluation des formations professionnelles continues à caractère tripartite, afin de garantir une formation professionnelle continue de qualité et un financement transparent;
- la création d'un registre national de la formation professionnelle continue dressant un tableau objectif des besoins et aboutissants d'une politique nationale coordonnée en matière de formation professionnelle continue;
- l'introduction d'une obligation pour chaque employeur de réaliser un bilan social dans son entreprise afin d'obtenir une vision exacte aussi bien de la structure salariale que des compétences existantes et requises permettant ainsi de planifier les mesures nécessaires en matière de formation professionnelle continue. Si ce bilan donne des indications pointant une évolution négative de l'emploi, les partenaires sociaux doivent alors définir des mesures à prendre dans le cadre d'un Plan de maintien dans l'emploi;
- une réforme du congé individuel de formation introduisant pour chaque salarié un droit au congé individuel de formation. Ce droit devrait prévoir 10 jours de formation par an rattachés à la personne. Une telle réforme aurait notamment le mérite de rendre la formation professionnelle plus attrayante;
- la création de périodes de professionnalisation en entreprise pendant le temps de travail normal du salarié;
- une facilitation ainsi qu'une adaptation de la validation des acquis de l'expérience permettant de simplifier la reconnaissance des compétences acquises;
- une révision du financement de la formation professionnelle continue mettant davantage à contribution les employeurs qui ne font pas d'efforts en matière de formation continue ou qui ne garantissant pas des postes d'apprentissage.





# Une fiscalité juste pour une politique budgétaire ambitieuse

Pour établir la justice fiscale au Luxembourg et diminuer les inégalités dans notre société, ainsi que pour assurer un Etat financièrement fort, capable de réaliser une politique budgétaire et sociale ambitieuse permettant de préparer notre pays aux défis du futur, l'OGBL exige que les partis politiques s'engagent concrètement:

- pour une adaptation automatique du barème d'imposition des personnes physiques à l'inflation, permettant ainsi de contrecarrer le phénomène de la «progression froide», c'est-à-dire une imposition plus lourde en cas d'échéance d'une tranche indiciaire, et le «Nettoindexklau». Dans ce contexte, il est par ailleurs nécessaire de procéder à une adaptation supplémentaire du barème de l'ordre de 5,5 tranches indiciaires pour assurer une adaptation complète depuis 2017;
- pour un agencement plus social du barème d'imposition, comprenant une exonération fiscale du salaire social minimum (hors crédits d'impôts), un aplatissement du «Mëttelstandsbockel» par le biais d'un élargissement des tranches d'imposition et d'un déplacement de la progressivité vers les revenus plus élevés, ainsi que l'introduction de taux d'imposition marginaux plus élevés pour les revenus très élevés;
- pour une adaptation régulière à l'inflation des seuils d'éligibilité et des montants des différents crédits d'impôt. Sans une telle adaptation, les crédits d'impôts perdent en valeur réelle et le nombre de bénéficiaires diminue au fil des années;
- pour une adaptation des montants des différentes possibilités de déductions fiscales: primes d'assurance, frais de déplacement, frais d'obtention, dépenses spéciales, etc. Ces montants n'ont plus été adaptés depuis plus de 20 ans, ce qui engendre une pression fiscale accrue;
- pour une imposition plus conséquente des revenus du capital qui sont actuellement largement favorisés par rapport aux salaires

ou aux pensions de vieillesse. Ainsi, il faut notamment imposer intégralement les dividendes et les plus-values sur des actifs financiers et abolir l'exonération supplémentaire de 1500 euros (en classe 1) des revenus du capital;

- pour une réintroduction de l'impôt sur la fortune des personnes physiques («impôt sur la richesse/Reichtumssteuer»). Il n'est pas acceptable et il est injuste que les grandes fortunes ne participent pas au financement des tâches relevant de l'intérêt commun;
- pour l'introduction de droits de succession en ligne directe moyennant un impôt progressif et un montant exonéré (exonération jusqu'à 2 millions d'euros ainsi que de la maison occupée par son propriétaire) indexé;
- pour une politique soutenant les initiatives internationales visant à lutter contre l'évasion fiscale des multinationales, s'opposant à une réduction supplémentaire des taux d'impôt sur le revenu des collectivités et pour une analyse de l'impact des réductions passées de ce taux sur les recettes publiques, les créations d'entreprises et l'emploi;
- pour une politique d'investissement ambitieuse afin de préparer le pays à la transition digitale, sociale et écologique et pour que l'accès de tous les citoyens aux services et biens soit garanti dans les domaines de l'éducation, de la formation continue, des soins de santé, de la recherche, des transports publics, de l'énergie, etc.. Dans ce contexte, il faut s'engager au niveau européen pour des règles budgétaires plus adaptées à ces défis, notamment en éliminant les dépenses d'investissements des calculs du déficit budgétaire dans la cadre de la procédure des déficits excessifs («règle d'or des finances publiques»);
- pour une révision de la classe 1a, afin de mettre un terme aux injustices qui frappent notamment les monoparentaux et les veufs et veuves.





# La pauvreté, ça se combat!

Les éditions successives du *Panorama social* publiées par la Chambre des Salariés montrent clairement que la précarité et le risque de pauvreté ont fortement augmenté ces dernières années, le tout sur fond d'une croissance massive des inégalités.

L'OGBL demande aux partis politiques de s'engager pour un changement de cap vers une politique plus sociale, en prévoyant notamment les mesures suivantes:

- Une augmentation structurelle des montants du revenu d'inclusion sociale et du revenu pour personnes gravement handicapées permettant aux personnes bénéficiaires de disposer d'un montant au moins équivalent au budget de référence établi par le Statec pour les différentes catégories de ménages;
- Un élargissement du nombre de bénéficiaires de l'allocation de vie chère et l'indexation automatique des différents montants de l'allocation à l'inflation ainsi que leur ajustement régulier à l'évolution réelle des salaires afin d'éviter une dégradation face à l'évolution du coût et de la vie;
- Une augmentation de la période maximale d'indemnisation de chômage complet à 365 jours compte tenu de la tendance à la hausse du chômage de longue durée;
- Une accélération de la prise en charge et de l'indemnisation des salariés chômeurs et demandeurs d'emploi. On constate aujourd'hui un manque d'information en ce qui concerne les droits et les obligations des demandeurs d'emploi après leur inscription à l'ADEM. Les délais d'indemnisation peuvent atteindre quant à eux jusqu'à 2-3 mois, engendrant une précarité manifeste;
- L'introduction de mesures spéciales pour les chômeurs et demandeurs d'emploi afin de les réinsérer dans l'emploi et leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences aboutissant à des emplois de qualité et durables;
- Le contrat à durée indéterminée (CDI) doit rester la norme car il n'est pas limité dans le temps et offre davantage de garanties et de perspectives aux salariés. Dans ce contexte, seules les entreprises qui embauchent en CDI devraient être soutenues par l'Etat.

## Pas touche à l'index!

L'indexation automatique des salaires et des pensions (l'index) constitue pour l'OGBL une ligne rouge absolue. Cet instrument, qui permet de préserver le pouvoir d'achat des salariés et des pensionnés lorsque les prix augmentent (=inflation), est une pierre angulaire de la politique salariale dans le pays et l'un des garants de la paix sociale et du développement économique au Luxembourg.

L'index ne doit être ni manipulé, ni reporté, ni modifié, ni plafonné. L'OGBL demande à tous

les partis politiques de s'engager explicitement dans leurs programmes électoraux pour le maintien de l'index et contre toute éventuelle manipulation de celui-ci.

# La Sécurité sociale n'est pas un luxe

Pour garantir des régimes de Sécurité sociale publics forts, l'OGBL exige que les partis politiques s'engagent concrètement:

- pour une augmentation structurelle des prestations familiales compensant notamment leur perte de valeur nominale qui résulte d'une longue période de désindexation entre 2006 et 2021, afin de lutter contre le risque de pauvreté des ménages

avec enfants. Par ailleurs, la législation et les décisions administratives doivent également être rendues conformes au droit communautaire et permettre ainsi l'octroi des prestations familiales, sans discrimination et sans chicanes administratives, aux familles des frontaliers;

- pour un retrait de la formule de calcul des pensions introduite en 2012 menant à une dégradation sensible des pensions moyennes attribuées d'ici 2052 et pour un retrait des dispositifs actuels visant à abolir l'allocation de fin d'année des retraités ainsi que le réajustement régulier des retraites à l'évolution des salaires;
- à procéder à une augmentation structurelle de la pension minimale afin de tenir compte du coût de la vie au Luxembourg et à maintenir l'âge légal de départ à la retraite ainsi que les droits à une pension de vieillesse anticipée selon les dispositions actuelles;
- pour l'introduction d'une préretraite pour travail pénible et d'un droit à une retraite partielle permettant de cumuler travail à temps partiel et pension partielle dès l'âge de 57 ans;
- pour une politique d'investissement du Fonds de compensation socialement et écologiquement responsables, axée davantage sur l'économie locale et de la Grande Région et renonçant aux investissements dans le nucléaire et dans les entreprises les plus émettrices de CO<sub>2</sub>;
- pour le maintien du conventionnement obligatoire des prestations médicales, pour l'organisation de la chirurgie ambulatoire et des analyses IRM dans le cadre hospitalier et pour l'extension de la prise en charge des prestations en nature par la Caisse nationale de santé;
- pour l'adaptation du tableau des différentes maladies professionnelles, et notamment la reconnaissance des risques psychosociaux liés aux conditions de travail comme maladie professionnelle;
- pour une harmonisation des dispositions fiscales et de sécurité sociale entre le Luxembourg et les trois pays voisins, afin d'éviter que des salariés se voient pénalisés s'ils font du télétravail, des astreintes ou accomplissent d'autres prestations de travail en dehors du Luxembourg.





La part de la population vivant au Luxembourg ayant plus de 60 ans s'élève à 20%. Cette proportion augmentera vraisemblablement encore dans les années à venir. L'objectif d'une bonne politique en ce qui concerne les seniors ne doit pas seulement viser à augmenter l'espérance de vie, mais également à faire en sorte que les seniors vieillissent en bonne santé aussi bien physique que psychique. Cet objectif doit être davantage pris en compte dans la prise en charge de cette couche de la population, afin d'éviter des situations inacceptables et indignes. Pour ce faire, des améliorations et des adaptations doivent être apportées dans différents domaines. Voici les domaines dans lesquels nous estimons qu'il faut agir.

### Soins médicaux

- Sachant que la population continue de croître, le nombre de lits dans les hôpitaux doit être adapté aux besoins actuels et futurs. Les effectifs médicaux doivent également être adaptés aux besoins réels et leur situation sociale améliorée.
- Les heures d'ouverture des maisons médicales devraient être

# Pour une politique de santé à hauteur des besoins

étendues jusqu'à la fin de l'après-midi, car les statistiques montrent que les services d'urgence doivent faire face à un afflux important de patients (qui ne sont pas destinés aux services d'urgence) avant le soir, entraînant la formation de longues files d'attente jusque tard dans la nuit.

- Le nombre de maisons médicales doit être revu à la hausse et adapté à l'évolution démographique et géographique de notre pays.

### Caisse nationale de santé

- Le tiers payant généralisé (paiement intégral direct) doit enfin être introduit pour soulager financièrement les patients.
- Notre système solidaire d'assurance maladie doit être maintenu et il faut empêcher toute privatisation.
- C'est pourquoi les soins médicaux au Luxembourg doivent évoluer en fonction des nouvelles connaissances médicales et du développement technologique. Les nouvelles méthodes de traitement doivent également être remboursées par la Caisse nationale de santé. Il faut éviter toute détérioration des remboursements pour des raisons de coûts.

### Assurance dépendance

- Les prestations de l'assurance dépendance devraient être développées de manière à ce qu'elles puissent également prendre en charge des traitements à domicile, urgents et limités dans le temps, afin de traiter les personnes âgées qui ne peuvent pas être admises à l'hôpital.

### Structures d'accueil

- Les capacités des structures d'accueil pour personnes âgées et dépendantes doivent être adaptées aux besoins actuels et futurs. Ceci vaut tout particulièrement en ce qui concerne le personnel encadrant. Le métier de soignant, tant dans les structures fixes qu'en ce qui concernent les soins ambulatoires, doit être revalorisé d'un point de vue social et sociétal afin de permettre les recrutements nécessaires. Il faut lutter contre la hausse des prix dans les structures d'accueil.



# Logement: l'état d'urgence persiste



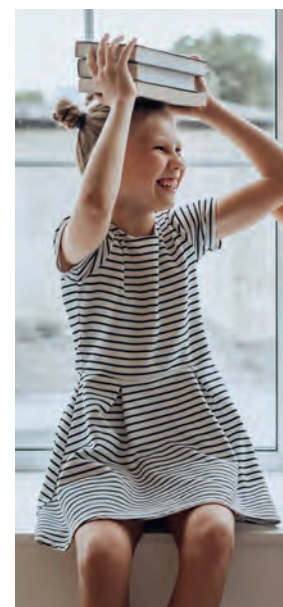
L'état d'urgence dans le logement persiste et tend même à s'empirer. Alors que l'accès à la propriété devient de plus en plus difficile pour les familles, les loyers d'habitation connaissent des hausses vertigineuses. Les gouvernements successifs ont échoué à mettre en œuvre des solutions à la crise du logement. Ainsi, l'OGBL demande aux partis politiques de s'engager pour:

- un véritable plafonnement des loyers, en remplaçant le seuil de 5% du capital investi – qui n'empêche nullement de fortes hausses et ne correspond plus à aucune réalité – par un nouveau système prenant notamment en compte le coût de la vie;
- une véritable lutte contre la spéculation foncière, en introduisant dans le cadre de la réforme de l'impôt foncier une progressivité, en fonction du nombre de propriétés, au niveau des taxes prévues sur les logements vides et sur la rétention des terrains. Par ailleurs, il faut faire en sorte que ces mesures prennent rapidement effet et non seulement dans 10 à 15 ans;
- la création de 30 000 logements à prix abordable pour les personnes à revenu modeste;
- mettre un terme aux avantages fiscaux qui ne font qu'alimenter la spéculation et qui profitent surtout aux grands propriétaires;
- remplacer les commissions des loyers communales par des commissions régionales paritaires et professionnalisées;
- réglementer les frais d'agence en dissociant ces frais de l'évolution des prix et en les faisant porter intégralement par les bailleurs;
- introduire un échelonnement social au niveau des aides climatiques destinées aux propriétaires ainsi qu'un préfinancement par l'Etat, pour permettre aux personnes moins fortunées de mettre en œuvre des rénovations visant à augmenter l'efficacité énergétique («tiers payant climatique»);
- introduire une prime de loyer climatique («Klimawohngeld») pour les locataires afin de neutraliser l'impact des coûts de rénovations énergétiques sur les loyers.

# Education: un changement de cap s'impose

La croissance des inégalités dans notre société se répercute aussi au niveau de l'enseignement de nos enfants. Au lieu d'offrir une égalité des chances dès la petite enfance, le système éducatif actuel confirme et tend même à renforcer les inégalités existantes. Pour opérer un véritable changement de cap au niveau de la politique de l'éducation, l'OGBL appelle les partis politiques à:

- défendre l'école publique et gratuite qui accueille les enfants sans les séparer suivant leur statut social, leur origine culturelle ou encore la croyance et les convictions de leurs parents;
- contrecarrer la tendance actuelle qui met toujours davantage en concurrence les écoles entre elles et qui crée des systèmes parallèles;
- rendre à nouveau plus attractif le métier d'enseignant en limitant l'accroissement des tâches administratives aux dépens du temps disponible pour les enfants;
- s'opposer au bradage des carrières dans l'enseignement et dans le domaine éducatif et psycho-social;
- mettre un terme à la situation précaire des chargés de cours dans l'enseignement;
- revaloriser et réformer la formation professionnelle initiale, en prévoyant un tronc commun au niveau de la 4<sup>e</sup> de l'enseignement secondaire général et en permettant plus de passerelles entre les différents niveaux;
- mettre en place la possibilité d'un enseignement concomitant au niveau du BTS.



# Pour que l'égalité entre femmes et hommes devienne réalité

Pour que l'égalité entre les hommes et les femmes ne soit pas réduite à une simple déclaration d'intention, pour que l'égalité devienne une réalité vécue dans la société et dans le monde du travail, l'OGBL exige que les partis politiques s'engagent concrètement:

- pour l'instauration d'une réelle égalité salariale entre les hommes et les femmes. Si la loi actuelle interdit la discrimination salariale, elle risque toutefois de rester lettre morte. Il faut en effet de véritables moyens de réclamation, de contrôle et une plus grande obligation de transparence de la part des entreprises. Aussi, le calcul de l'écart de salaire doit prendre en compte tous les paramètres, y compris le taux d'activité, le temps partiel, les différences sectorielles etc.;
- pour la lutte contre les stéréotypes genrés dans l'éducation et au niveau l'orientation professionnelle. En effet, les différences de salaires commencent souvent déjà par le choix de la formation et du métier;
- pour l'égalité des chances en matière d'avancement de carrière entre les hommes et les femmes. Le temps partiel et/ou les interruptions de carrière ne doivent pas constituer des freins ou devenir des obstacles pour l'évolution professionnelle des salariés;
- pour le renforcement des attributions du délégué à l'égalité et pour l'instauration de formation en matière d'égalité des genres dans les entreprises;
- contre toutes les formes d'harcèlement et de sexisme sur le lieu du travail et dans la société. La récolte de chiffres et de statistiques annuels, les actions de prévention et de sensibilisation ainsi que les moyens de soutien notamment psychologiques demeurent toujours insuffisants;
- pour une amélioration du congé pour le deuxième parent lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.



# Pour des services publics performants

La pandémie a démontré une fois de plus – si jamais il y en avait encore besoin – l'importance vitale de services publics performants pour le maintien de la cohésion sociale et pour le fonctionnement de notre société. En vue de services publics forts, l'OGBL revendique des partis politiques:

- de s'opposer aux politiques de privatisation, de libéralisation et d'externalisation des services publics. Ces politiques mises en œuvre depuis plus de 40 ans se sont toujours accompagnées d'une dégradation des conditions de travail et de rémunération des personnels concernés et ont également contribué à une détérioration de la qualité des prestations offertes;
- de remplacer le modèle actuel sur lequel reposent les négociations salariales dans la Fonction publique avec le seul syndicat majoritaire auprès des fonctionnaires de l'Etat par des négociations globales relatives à l'ensemble du secteur public, incluant le syndicat majoritaire dans la plupart des secteurs qui dépendent directement ou indirectement de ces négociations, dont les CFL, les services publics communaux, les salariés de l'Etat, les secteurs de la santé et des soins;
- d'introduire une représentation démocratique du personnel également chez les fonctionnaires et les employés de l'Etat;
- de rétablir le lien entre l'évolution de la Fonction publique et l'évolution des salaires de l'enseignement supérieur et de la recherche, des services postaux et des tramways;
- de mettre un terme aux injustices existantes au niveau des carrières de l'Etat et de garantir l'égalité de traitement à diplôme/qualification équivalents;
- de revaloriser les carrières inférieures dans la Fonction publique. Un premier pas serait le maintien définitif de la hausse de 5% sur les 100 premiers points, actuellement limitée à l'année 2023, ce qui mènera à des pertes de salaire jusque dans la carrière B1 au 1er janvier 2024;
- de rendre les transports publics, l'administration et les autres institutions accessibles aux personnes handicapées et aux personnes âgées. De nombreuses personnes âgées rencontrent également des difficultés avec la transition numérique dans de nombreux domaines.
- d'éviter que des agences supplémentaires de la poste et de banques ne ferment. En fonction des besoins, de nouvelles succursales doivent ouvrir. Les frais portant sur les opérations bancaires courantes devraient être supprimés ou réduits.






# Pour un renforcement des droits syndicaux et du dialogue social

Le dialogue social, aussi bien au niveau national, sectoriel et de l'entreprise, est un levier essentiel de l'action syndicale. Le «modèle luxembourgeois» du dialogue social, son caractère tripartite basé sur la représentation équilibrée entre les représentants de l'Etat, du patronat et des syndicats nationalement représentatifs a souvent permis de trouver des solutions dans l'intérêt de la population et a été le garant de la paix sociale au Luxembourg. Il y a lieu de maintenir cet équilibre afin d'éviter une mise à l'écart des revendications légitimes des salariés et des pensionnés, dont la majorité est dépourvue du droit de vote aux élections législatives au Luxembourg. L'OGBL demande dans ce contexte que les partis politiques s'expriment clairement pour:

- le maintien de la composition actuelle des organes tripartites, basés sur les critères de représentativité nationale qui découle des élections pour les chambres professionnelles;
- l'inclusion à part égale des syndicats dans les organes où ils ne sont pas représentés ou sous-représentés, tels que les différents Hauts-Comités sectoriels, le Conseil supérieur à l'égalité des genres ou encore la Plateforme action Climat:

- l'extension de la cogestion dans les entreprises, en améliorant les possibilités d'intervention des délégations du personnel et des syndicats nationalement représentatifs;
- la défense du droit fondamental que constitue la liberté d'expression des représentants du personnel et des syndicalistes dans le cadre de leur action syndicale, sans avoir à craindre des répercussions sur leur emploi ou sur leur carrière;
- la défense des droits syndicaux essentiels, du droit de s'organiser, de se rassembler, de manifester, de mener des actions collectives, de faire grève ainsi que la défense des droits démocratiques fondamentaux.





Tous les partis politiques  
sont chaleureusement  
invités à reprendre cette  
liste de revendications  
à leur compte et ce,  
sans modération. Le plagiat  
est même pour une fois  
fortement recommandé.

